

заохочування аселення у підвищенні освітнього рівня, можна віднести суми коштів, сплачених працедавцем на користь закладів освіти у рахунок компенсації вартості підготовки чи перепідготовки платника податку — найманої особи за профілем діяльності чи виробничими потребами працедавця. Чітко виражене стимулююче призначення з метою активізації інвестиційної (але не інноваційної) діяльності платника податку має звільнення від оподаткування сум доходів, отриманих від розміщення ним коштів у цінні папери, емітовані Міністерством фінансів України; вигравів у державній лотереї; дивідендів, які нараховуються на користь платника податку у вигляді акцій (часток, паїв), емітованих юридичною особою-резидентом, що нараховує такі дивіденди. Наведені приклади ще раз підтверджують висновок про відсутність у вітчизняному законодавстві податкових важелів регулювання розвитку інноваційного потенціалу людських ресурсів.

Становлення і розвиток ефективної національної інноваційної системи в умовах розбудови соціально орієнтованої ринкової економіки вимагає формування людиноорієнтованої інноваційної політики, яка передбачає необхідність підвищення ролі людського капіталу у інноваційному потенціалі країни. Розв'язання цієї проблеми можливе через розробку та реалізацію відповідної фіскальної політики держави, спрямованої на формування, збереження та поліпшення інноваційного потенціалу людських ресурсів.

Стаття надійшла до редакції 07.02.2007

УДК 331.2.381

О. В. Тужилкіна,

Полтавський університет споживчої кооперації України

МОТИВАЦІЯ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В ПІДПРИЄМСТВАХ СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ УКРАЇНИ

АНОТАЦІЯ. Стаття присвячена питанням мотивації та стимулювання високопродуктивної праці персоналу в умовах трансформації економіки України. На думку автора, досягти помітних

успіхів у сфері управління мотивацією праці можна тільки за умови створення певної системи мотивів та стимулів до праці, розробки мотиваційного механізму управління трудовими ресурсами споживчої кооперації. Від системи таких стимулів залежить підвищення економічного рівня підприємств, вирішення багатьох соціально-трудових питань. Мотивація праці повинна стати важливішим фактором результативності роботи споживчої кооперації, основою формування її кадрового потенціалу.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Мотиви, потреби, високопродуктивна праця, мотиваційний механізм, стимулювання праці, методи мотивації, кадровий потенціал.

Ринкова система господарювання, поява та розширення раніше не функціонуючих форм власності загострює проблему створення необхідних умов для високорезультативної праці кожного на підставі реально діючого мотиваційного механізму. Розуміння сутності та важливості мотивації праці останнім часом стає надзвичайно актуальним на шляху до позитивних змін, які направлені на створення умов для забезпечення результативності роботи. Основна проблема створення механізму трудової мотивації полягає у тому, що в нових умовах старі механізми стимулювання праці виявилися малоефективними, а нові повинні пройти шлях створення, становлення, апробації, удосконалення.

Проблемі вивчення сучасного мотиваційного механізму останнім часом приділяють увагу багато талановитих українських науковців, таких як Д.П.Богиня, М.Д.Ведерніков, А.В. Калина, А.М. Колот, Т.А.Костишина, Г.Т.Куліков, В.Д.Лагутін, Н.О.Павловська, М.В.Семикіна, О.М. Уманський та ін. Але важливість та складність напряму, який стосується сфери не тільки виробничої, але й соціальної, оставляє відкритими для обговорення та удосконалення варіанти мотиваційного впливу на трудову поведінку працівників. Специфіка споживчої кооперації потребує адаптації існуючих методів мотивації персоналу на результат праці до особливостей цієї галузі народного господарства.

Мета цієї статті — окреслити найважливіші, на наш погляд, питання щодо розробки механізму мотивації до праці у підприємствах та організаціях споживчої кооперації, визначити місце заробітної плати у сучасному мотиваційному механізмі, виявити особливості управління мотивацією праці в споживчій кооперації.

Вивчення розмаїття мотиваційних теорій у світлі реалій сучасної України дозволяє зробити попередні висновки: саме матеріальні стимули перевищують в структурі мотивів трудової діяльності робітників (це твердження співпадає з темою

дослідження мотиваційного впливу оплати праці), існує пряма залежність між задоволенням працею та трудовою активністю та між розміром (певним чином і структурою) заробітної плати і рівнем задоволеності працею, а також рівнем трудової активності. Можна як аксіому прийняти твердження, актуальне для існуючих умов, що матеріальне стимулювання найбільш за все впливає на трудову активність. Рівень загального задоволення працею в значній мірі визначається задоволеністю заробітною платою.

Оплата праці є одним із ключових понять, які широко використовуються як у повсякденному економічному житті, господарсько-трудовому праві, так і в наукових дослідженнях. В економічній теорії суттєві риси оплати праці, як правило, виражаються через категорію заробітної плати, хоча ці поняття не завжди тотожні [3, с. 7]. У силу того, що темою даної статті є мотивація та стимулювання праці, які спираються на використання певних функцій заробітної плати, дозволимо собі умовне зрівняння понять заробітної плати та оплати праці. Діюча в більшості підприємств і організацій споживчої кооперації система оплати праці є малоефективною, що стає однією з негативних причин сучасного стану ефективного мотиваційного механізму та не сприяє підвищенню кількісних та якісних показників діяльності [3, с. 5].

Щороку заробітна плата зростає на 20—25%. За січень-листопад 2006 р. середня заробітної плати щодо відповідного періоду минулого року зросла на 29,7% і становила 1020,64 грн. Номінальна заробітна плата в листопаді 2006р. становила 1103,9грн, що перевищило розмір прожиткового мінімуму для працездатної особи більш ніж у два рази. Темп росту реальної заробітної плати в січні-листопаді торік щодо відповідного періоду 2005 р. становив 119,1% [2]. У той же час темпи погашення заборгованості з виплати заробітної плати залишаються незадовільними.

Досить позитивна картина вимальовується і в споживчій кооперації. Минулого року зроблено певні кроки для посилення соціального захисту працівників системи. Середньомісячна заробітна плата зросла за рік на 36 відсотків [1].

Задля запобігання непорозумінь вважаємо за потрібне висвітлити наше розуміння деяких термінів, до яких звертаємося. Трактування деяких понять щодо мотиваційних аспектів залежить від авторів та, певним чином, від поставленого завдання. Існує багато визначень мотиву, мотивації,

стимулювання, стимулу, трудової активності. Для нашого завдання підійдуть наступні:

мотив — це суб'єктивне відношення людини до свого вчинку, свідомо поставлена мета, яка спрямовує та пояснює його поведінку (тобто — це те, що знаходиться всередині людини та у зовнішньому середовищі, яке його спонукає до певних дій або навпаки;

мотивація — це процес свідомого вибору особистістю того чи іншого типу поведінки;

стимулювання — певний вплив на особистість, створення зовнішньої ситуації, що спонукає її діяти певним завданням чином;

стимули — це вплив зовнішніх факторів, які на відміну від мотивів, що розуміються як внутрішні та зовнішні вагомі для конкретної особистості фактори;

трудова активність — це фактор відношення до праці, яке виявляється в обсязі виконуваної роботи, якості її виконання і т. ін.

Питання трудової мотивації є важливим для будь-якої організації, підприємства усіх галузей народного господарства, оскільки не можна не погодитися з тим, що ефективний працівник — це високо мотивований працівник.

У доповіді Голови правління Укоопспілки С. Бабенка на третіх зборах Ради Укоопспілки дев'ятого скликання прозвучало таке: «Питання збереження кооперативних кадрів та відтворення трудових ресурсів тісно пов'язане з необхідністю збільшення заробітної плати та підвищення її ролі у мотивації до праці».

У Постанові третіх зборів Ради Укоопспілки дев'ятого скликання від 25.01.2006 р. «Про господарсько-фінансову діяльність споживчої кооперації у 2005 р. та завдання щодо підвищення ефективності господарювання кооперативних організацій і підприємств» записане наступне:

Зупинити відплив із організацій і підприємств системи кадрів, створити додаткові робочі місця, у тому числі завдяки відкриттю сучасних конкурентоспроможних об'єктів торгівлі, ресторанного господарства, залученню до господарської діяльності закритої торговельної мережі, розширенню заготівельної та виробничої діяльності, наданню додаткових послуг населенню.

Задіяти усі наявні можливості для підвищення заробітної плати працівників за рахунок нарощування обсягів діяльності підприємств і організацій, скорочення витрат, ефективного і

раціонального використання коштів, основних засобів, створення мотивації для підвищення продуктивної праці [1].

Потрібен мотиваційний механізм, який би допомагав корегувати трудову поведінку працівника, враховуючи структуру мотиваційного комплексу трудової діяльності, в інтересах підприємства та самого працівника. Це дозволить зробити зміни в трудовій поведінці працівників після трансформації в системі мотивації їх праці прогнозованими. Впливаючи на ту чи іншу групу мотивів можна досягти бажаного та необхідного результату.

Структура мотивації трудової діяльності не завжди постійна та стійкою її можна вважати лише стосовно до певної конкретної ситуації. Перехід від одного рівня мотивації до іншого постає об'єктивною закономірністю підвищення трудової активності. В практиці управління важливо враховувати відмінності людей за їх мотиваційною структурою. Визначення мотивів діяльності кожного співробітника, погодження цих мотивів з цілями підприємства стає однією із основних завдань управління персоналом [4, с. 54].

Споживча кооперація є складовою частиною народного господарства. Тому направлення розвитку споживчої кооперації пов'язані з рішенням як загальнодержавних, так і внутрішньо системних завдань.

Ринок диктує суворі умови, тому споживча кооперація в своїй діяльності повинна перейти від стратегії виживання до стратегії стабілізації та в перспективі — до стратегії стійкого економічного зростання. Не останню роль займає, на наш погляд, вміння використання економічних важелів та стимулів з управління ресурсами (у тому числі трудовими) та матеріальної зацікавленості працівників. Найбільш розповсюдженими та водночас вагомими вважаємо такі методи підвищення мотивації праці в організаціях та підприємствах споживчої кооперації, як оптимальне використання трудових ресурсів, ефективність вживаних систем оплати (у тому числі нових прогресивних форм). Виробничі відносини, що побудовані на ринкових засадах, спроможні розкрити потенціал кожного працівника, оскільки заробітна плата залежатиме від ефективності праці.

На сьогоднішній день можна підвести такі підсумки:

— реальна заробітна плата у 2006 р. збільшилася, але залишається на одному з останніх місць серед розвинених країн;

— диференціація заробітної плати за окремими галузями економіки та за професійно-кваліфікаційними групами напряму не пов'язана з ефективністю праці;

— стимулююча функція заробітної плати загубила своє первісне значення — установлення залежності її розміру від кількості та якості праці окремого працівника;

— зберігається негативна тенденція збільшення суми несплаченої заробітної плати, що свідчить про кризу в оплаті праці.

Проблема реформування оплати праці актуальна для кожної галузі народного господарства України, у тому числі споживчої кооперації. Суттєвим недоліком вважаємо те, що заробітна плата слабо, а іноді взагалі не пов'язана з кінцевим результатом праці, що негативно впливає на посилення трудової мотивації. Протиріччя полягає у тому, що результати праці колективні, а оплата — індивідуальна. Для подолання необхідно індивідуалізувати результати, або колективізувати систему оплати. Обидві шляхи мають переваги та недоліки та потребують всебічного вивчення та урахування конкретних для кожного окремого суб'єкта господарювання умов.

Традиційні форми оплати праці — почасова та відрядна — в сучасних умовах не завжди здатні виконувати стимулюючу функцію заробітної плати. Почасова оплата в цьому сенсі має самий слабкий мотиваційний вплив на працівника, тому ті категорії, праця яких оплачується саме за цією формою, необхідно спонукати до високопродуктивної роботи іншими засобами. Більшість підприємств споживчої кооперації використовують відрядну форму оплати. Нараховуючи заробітну плату згідно розцінок за виконаний обсяг робіт, але при зростанні цін підвищення виробітку у грошовому вираженні не пов'язане напряму із збільшенням результатів (наприклад, товарообігу) в їх фізичному вимірі. У такому вигляді оплата праці також не стимулює ані зменшення витрат, ані росту доходів, ані збільшення прибутку. Вона потребує постійного перегляду та корегування розцінок та не завжди забезпечує дотримання принципу соціальної справедливості.

З метою підвищення матеріальної зацікавленості працівників в кінцевих результатах діяльності, а також посилення мотиваційної функції заробітної плати в організаціях споживчої кооперації необхідно ширше використовувати прогресивні системи оплати праці, адаптовані до специфічних умов функціонування галузі.

Вважаємо за необхідне забезпечення індивідуалізації заробітної плати, посилення її залежності від рівня ефективності праці, професійних якостей, умов праці, творчого підходу працівників до праці, що сприятиме зростанню трудової активності, підвищенню мотивації до ефективної праці.

Таким чином, можна зробити висновок, що трансформаційна економіка України потребує корінного переосмислення можливостей максимального використання трудового потенціалу працівників. Вважаємо, що одним з резервів зростання продуктивності праці є внутрішній резерв людини-працівника, який можна активізувати через мотивацію. Як і раніше, мотивація персоналу, як галузь науково-практичної діяльності, вимагає розробки конкретних методів, способів, інструментів, за допомогою яких активізується трудова діяльність працівників, досягається максимально можливе використання трудового потенціалу працівників.

Заробітна плата на підприємствах споживчої кооперації слабо, а іноді взагалі не пов'язана з кінцевим результатом праці, що негативно впливає на посилення трудової мотивації.

Потрібне застосування сучасних мотиваційних і стимулюючих механізмів високопродуктивної праці, зокрема визначення розмірів заробітної плати через оцінку особистого внеску та ділових якостей працівника, створення оптимального механізму формування фондів оплати праці на підприємствах споживчої кооперації залежно від результатів виробничої та фінансово-господарської діяльності.

Література

1. Матеріали третіх зборів Ради Укоопспілки дев'ятнадцятого скликання 25 січня 2006 р. — Тижневик «Вісті» Центральної спілки споживчих товариств України, № 5 (714) від 02.02.2006 р.

2. Товстенко О. Підвищення заробітної плати — запорука добробуту // Праця і заробітна плата — № 5 (537), лютий 2007.

3. Костишина Т. А. Ринкова трансформація оплати праці на підприємствах споживчої кооперації України: Монографія. — Полтава: РВ ПУСКУ, 2004.

4. Куликов Г. Т. Мотивация труда наемных работников: Монография / Отв. ред. Д. П. Богиня. — К.: Институт экономики НАН Украины, 2003.

5. Верхоглазенко В. Система мотивации персонала // Консультант директора. — № 4. — 2002.